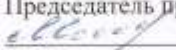


Согласовано  
Профсоюзным комитетом  
Председатель профсоюзного комитета  
 Мартынова Е.В.

Утверждаю  
Заведующий МАДОУ «ДС № 48  
г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_ О.А. Бура

Приказ № 01-01/01 от 09.01.2025 г.

**Положение**  
**об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам**  
**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 48 г. Челябинска»**

## I. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда и стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 48 г. Челябинска» (далее по тексту: МАДОУ).

Настоящее положение разработано в целях повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников МАДОУ при достижении успешных показателей и результатов труда.

2. Нормативная база настоящего Положения:

<i>Название нормативных документов</i>	<i>Основное содержание</i>
Статьи 99 Федерального Закона «Об образовании» в Российской Федерации	Оплата труда педагогических работников за выполняемую ими учебную работу, должна соответствовать уровню средней заработной платы в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.
Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, в редакции от 30.11.2011г. № 361-ФЗ	
Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с изменениями от 23.12.2011г. № 1601н.	Должности работников образовательных учреждений
приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822	Работа с неблагоприятными условиями труда
Решение Челябинской городской Думы от «26» октября 2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», с изменениями от 27.03.12г. № 33/9, от 25.06.13г. № 43/20, от 24.06.14г. № 52/17, от 25.08.15г. № 12/23, от 29.11.16г. № 26/25, от 28.02.18г. № 38/22, от 22.10.19г. 3/15, №14/18 от 24.11.2020г., № 24/9 от 23.11.2021, № 34/139 от 22.11.2022г., от 28.03.2023г. №37/14, 46/3 от 24.01.2024г., 3/111 от 29.10.2024г., <b>№ 5/21 от 17.12.2024 г.</b>	Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений
п. 3.36 раздела III Устава МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска»	МАДОУ обязано обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения

3. Система оплаты труда работников МАДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) настоящего Положения;
- 6) мнения профсоюзного комитета МАДОУ;
- 7) тарифно-квалифицированных характеристик по отраслевым профессиям рабочих;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской области и городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **II. Основные условия оплаты труда**

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (приложение №1).

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению заведующего МАДОУ по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах (приложение №1).

12. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Установить, что заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим решением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установить, что финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

### III. Порядок исчисления заработной платы

13. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы – на основе ставок заработной платы.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышения по основаниям, указанным в разделе II, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где}$$

$M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$S_{з.пл.}$  – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$  – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$N_{ч.}$  – норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$  – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$  – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$  – районный коэффициент.

16. Установление нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

17. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 числа каждого месяца на банковскую карту платежной системы МИР. После начисления заработной платы за месяц, работнику выдается расчетный листок.

19. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

20. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ на условиях внешнего совместительства.

21. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

22. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

23. Оплата труда за замещение, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы путем внесения изменений в тарификацию.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере для подкласса 3.1- не менее 4% оклада, для подкласса 3.2 – не менее 6% оклада, для подкласса 3.3 – не менее 8% оклада, для подкласса 3.4 – не менее 10% оклада, для подкласса – 4 – не менее 12% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 3 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) – дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

2) доплата за расширение зон обслуживания – дополнительная работа по той же профессии (должности), выполняемая в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы – дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а также если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При начислении оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни наряду с окладом учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым договором и характеризующие содержание, характер и условия труда работника.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35(тридцать пять) процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

7) оплата за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. (Приложение № 2):

- выплата за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях. Отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися
- выплаты при выполнении работ в иных условиях. Отклоняющихся от нормальных.

## **VI. Порядок распределения и виды выплат стимулирующего характера и премирования сотрудников**

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплаты молодым специалистам.

30. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ, определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

31. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;



3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (приложение № 4).

33. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам МАДОУ, в том числе сотрудникам работающим по совместительству в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

34. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МАДОУ (далее - Комиссия). Председателем комиссии назначается общим собранием трудового коллектива. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 чел. утверждается решением общего собрания трудового коллектива МАДОУ на определенный учебный год. На основании решения общего собрания трудового коллектива МАДОУ (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) заведующий МАДОУ издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на учебный год».

35. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

36. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые набрали наибольшее количество голосов общего собрания трудового коллектива.

37. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется Комиссией на основании критериев (приложение № 5) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником.

38. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

39. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола заведующий издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

40. Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

41. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников МАДОУ не чаще одного раза в месяц.

42. Премирование сотрудников (основных и совместителей) производится по результатам работы за определённый период работы в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества образовательного и

воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высоко квалифицированных кадров за счёт неиспользованных средств ФОТ, спонсорских взносов.

43. Премияльный фонд распределяется между категориями работающих совместным решением администрации и профкома МАДОУ

44. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются и могут носить постоянный и временный характер:

45.1 для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

**1.** за основные показатели работы:

- а) качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- б) развитие и участие в инновационной и научно-методической деятельности;
- в) проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе;
- г) успешное выполнение плановых показателей;
- д) совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование средств информационно-коммуникативных технологий;
- е) работа по авторским программам, разработка собственных образовательных программ;
- ж) эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году;
- з) добросовестное и качественное ведение документации, правильная и грамотная постановка делопроизводства;
- и) за исполнительность и пунктуальность в работе;
- к) создание оптимальных условий для детей в группах и на участках;
- л) работа с интернет-представительством на образовательном форуме, привлечение родителей к работе с интернет-представительством;

**2.** за участие в мероприятиях:

- а) методическая работа, написание и публикация статей;
- б) активное участие в общественной жизни детского сада;
- в) участие в различных смотр-конкурсах, оформлении кабинетов, уголков в группах и т.п. ДОУ;
- г) подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям;
- д) подготовка и участие в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, региональном и федеральном уровне;

**3.** разовые премии:

- по итогам за месяц в размере не более должностного оклада;
- по итогам за квартал в размере не более должностного оклада;
- по итогам за полугодие в размере не более должностного оклада;
- по итогам работы за год в размере не более должностного оклада;
- за повышение производительности труда путем прохождения личной вакцинации от коронавируса (полный цикл вакцинирования) в размере не более должностного оклада;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками в размере не более должностного оклада;
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами в размере не более должностного оклада;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы в размере не более должностного оклада;

- за участие в федеральных, региональных, городских и районных мероприятиях в размере не более должностного оклада;
- за подготовку, участие и проведение мероприятий внутри учреждения, связанных с реализацией уставной деятельности МАДОУ в размере не более должностного оклада;
- за обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и социально значимые мероприятия) в размере не более должностного оклада;
- за участие ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий в размере не более должностного оклада;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами в размере не более должностного оклада;
- за активное участие в жизни Учреждения, участие в подготовке МАДОУ к новому учебному году в размере не более должностного оклада;
- за качественную подготовку локальных нормативно-правовых документов для прохождения лицензирования МАДОУ в размере не более должностного оклада;
- за работу в экспертных комиссиях районных, городских и областных конкурсах в размере не более должностного оклада;
- за выполнение дополнительных работ и разовых поручений руководства в размере не более должностного оклада;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо важных работ в размере не более должностного оклада;
- за выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом в размере не более должностного оклада;
- полное и качественное выполнение должностных обязанностей в размере не более должностного оклада;

45.2 Для работников МАДОУ устанавливается следующий размер премиальных выплат:

- 1) за основные показатели работы до 150% по каждому показателю (младшему обслуживающему персоналу до 200%);
- 2) за участие в мероприятиях различного уровня до 100% по каждому показателю;
- 3) разовые премии до 100%;
- 4) по итогам работы за указанный период до 100% (младшему обслуживающему персоналу до 150%);
- 5) ежеквартальная премия воспитателям и помощникам воспитателей - 100%.

46. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются данные о выполнении работ, оформленные приказом по МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска». Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.

47. Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно. Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается.

По результатам оценки качества работы премируемого кандидата комиссией, согласно «Положению о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий» оформляется протокол с указанием балльной и процентной оценки работника.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств заведующий МАДОУ приостанавливает, уменьшает или прекращает выплату стимулирующих надбавок, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

48. Премии устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере в пределах ФОТ.

В целях доведения заработной платы работников младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала до минимального размера оплаты труда, при

установленных должностных окладах, увеличен допустимый размер премиальных выплат со 150 до 200% и со 100 до 150% соответственно, в пределах установленного ФОТ.

## **VII. Основания для отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера и премии**

49. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены в связи:

- в случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю МАДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

50. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего МАДОУ с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

51. Выплаты стимулирующего характера не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами МАДОУ нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- невыполнение приказов, указаний и поручений заведующего МАДОУ;

- наличие претензий, рекламаций, жалоб родителей детей;

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

52. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим МАДОУ и Комиссией в индивидуальном порядке.

53. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

54. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

55. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение или когда было обнаружено (оформляется приказом с обязательным указанием причины).

## **VIII. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера**

56. Заработная плата заведующего МАДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

57. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

58. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 7 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

59. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

60. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

61. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	Свыше 1200	От 801 до 1200	От 501 до 800	От 301 до 500	От 201 до 300	До 200

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения		47 365	44 500	41 485	35 600	32 585

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VII настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

64. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг

(выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

65. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

66. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера МАДОУ устанавливаются руководителем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ.

Руководитель МАДОУ устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5

67. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

68. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

69. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в пределах расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

70. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

71. Из фонда оплаты труда МАДОУ руководителю МАДОУ может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

71.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска

72. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска — Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

## **IX. Заключительные положения**

73. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

74. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, МАДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

75. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

76. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

77. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МАДОУ.

77.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

78. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Материальная помощь работникам выплачивается при условии экономии фонда оплаты труда.

79. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель МАДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

80. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

81. Решение об оказании материальной помощи заведующего МАДОУ принимается председателем Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего и оформляется приказом. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом председателем Комитета по делам образования города Челябинска.

82. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников МАДОУ, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ в пределах выделенных средств.



## Показательные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кладовщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; кастелянша; грузчик; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий	6940

### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	7200

## Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь	7 530

### Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	7 810

3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8 040
----------------------------	--------------------------------------	-------

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер-программист (программист); специалист по охране труда; специалист по кадрам; юрист-консульт	8 460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8 625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	9 040
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 590
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10 405

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23005

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 955

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	11 760
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, педагог дополнительного образования	13 835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	15 680
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	18 480

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 085

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,  
не отнесенным к профессионально-квалификационным группам**

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 040

**Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,  
устанавливаемых работникам муниципальных учреждений подведомственных  
Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными воспитанниками (1):	
1)	За работу в образовательных учреждениях осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20%
2)	За работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающимся в длительном лечении	20%
3)	За работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	До 20%
4)	За работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах.	20%
5)	За работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу	20%
6)	Работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15-30%
7)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу	

	дошкольного образования): - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	3000 рублей 1500 рублей
8)	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда - повар	4% от оклада
9)	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - всем работникам	15% от заработной платы
10)	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - доплата за работу в ночное время (сторожам)	35% оклада за каждый час работы в ночное время
11)	Выплаты за работу в составе городских методических объединениях (2)	20% от оклада

- (1) выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;
- (2) выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

**Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
работникам муниципальных учреждений, подведомственных  
Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю учреждения - «доктор наук» по профилю учреждения	10 15
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <sup>1</sup> : - <b>почетное звание:</b> «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области», «Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области», «Заслуженный работник образования Челябинской области», «Заслуженный работник физической культуры Челябинской области», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов: «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений — при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	10

<sup>1</sup> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

	<p>- <b>спортивное звание:</b> «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- <b>медаль</b> К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, «За заслуги перед Челябинской областью», «За вклад в развитие Челябинской области»;</p> <p>- <b>нагрудный знак:</b> «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»;</p> <p>- <b>знак отличия Российской Федерации</b> «За наставничество», «Почетный наставник», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».</p>	
3.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <sup>2</sup> :	
1)	<p>педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования), за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:</p> <p>- от 1 месяца до 1 года</p> <p>- от 1 года до 3 лет</p> <p>- от 3 до 5 лет</p> <p>- от 5 лет и выше</p>	<p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
4.	<p>Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы</p> <p>- 1 год</p> <p>- 2 года</p> <p>- 3 года</p>	<p>60 000 руб.</p> <p>100 000 руб.</p> <p>140 000 руб.</p>
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	

<sup>2</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

1)	педагогическим работникам: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	20 30
б.	Премияльные выплаты:	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100
2)	по итогам работы за отчетный период	до 150
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
4)	по итогам работы за отчетный период врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу	до 200

-----  
Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических



работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 4 таблиц настоящего приложения.

### Критерии для оценки деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Критерии	Индикаторы	Должность работника	Цена индикатора (% от должностного оклада)
Качество выполняемых работ (за личный вклад работника)	Соблюдение ПВТР	Все работники	20
	Соблюдение правил ОТ и ТБ, ПБ	Все работники	20
	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей (законных представителей) МАДОУ	Все работники	20
	Отсутствие нарушений по результатам проверок	Все работники	20
	Качественное содержание помещений в соответствии с СанПин, способствующих сохранению здоровью	Все работники	20
Интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряженность)	Увеличение объема выполняемой работы	Все работники	20
	Участие в мероприятиях по благоустройству помещений и территории МАДОУ	Все работники	20
	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	Все работники	20
	Строгое соблюдение должностных инструкций, сохранность вверенных объектов	Все работники	20
	Личный вклад в развитие инфраструктуры МАДОУ	Все работники	20
За выполнение особо важных (срочных) работ	Виды работ, относящиеся к особо важным (срочным) (1)	Все работники	50

(1) Перечень видов, работ, выполнение которых может быть отнесено к особо важным и особо ответственным работ

1. Введение в эксплуатацию новых структурных подразделений (зданий, помещения).
2. Проведение мероприятий по сокращению затрат на ремонт здания, помещений, расходов на содержание.
3. Проведение на базе детского сада мероприятий муниципального, регионального и всероссийского уровня.
4. Подготовка срочной информации, расчетов по различным видам деятельности по запросам вышестоящих организаций.
5. Активное участие в работе по формированию локальных нормативных актов МАДОУ, программных продуктов с целью совершенствования деятельности учреждения.
6. Устранение стихийных бедствий, аварий.

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам  
МАДОУ**

Критерии оценки показателей  
эффективности деятельности педагогических работников МАДОУ «ДС № 48 г.  
Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки и количество баллов	Количество баллов, подтверждающие документы
<b>1</b>	<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ</b>		
	<b>Старший воспитатель</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Организация деятельности «Школа молодого педагога» (при наличии программы, плана, графика работы)	10 балла	
	Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов (творческие группы и тд.) при наличии плана, графика работы данных объединений	10 балла	
	Подготовка документов на ПМПк - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	3 балл 5 балла 10 балла	
	Оказание методической помощи педагогом в ходе аттестации - подготовка 1-3 педагогов - подготовка 4-6 педагогов - подготовка 7 и более педагогов	3 балл 5 балла 10 балла	
	Не доведение и разрешение конфликтных ситуаций внутри МАДОУ	20 балла	
	Организация педагогов в подготовке МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	20 баллов	
	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	20 баллов	
	<b>Специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по Ф/К, социальный педагог)</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	

	Организация продуктивного взаимодействия с семьями воспитанников - проведение мероприятий для родителей (тренинги, мастер-классы и тд.)	20 балла	
	Подготовка документов на ПМПк - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	10 балла 20 балла 30 балла	
	Оказание помощи воспитателям по оформлению РППС в группах - консультативная помощь - практическая помощь	10 балл 30 балла	
	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	20 баллов	
	<b>Воспитатели</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	За работу на группах раннего возраста	10 балла	
	Подготовка документов на ПМПк (группы дошкольного возраста) - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	3 балл 5 балла 10 балла	
	Эффективную работу с родителями - отсутствие обращений родителей (законных представителей) по конфликтным ситуациям - отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в ДС, за посещение дополнительных платных образовательных услуг - организация качественного посещения не менее 2х дополнительных платных образовательных услуг: - посещают 50-70% детей в одной услуге - посещают более 70% детей в одной услуге - привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технического оснащения МАДОУ	10 балл 10 балла 5 балл 10 балла 20 балла	
	Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников - от 3 до 5 смен - от 6 до 9 смен -от 10 и более смен	3 балл 5 балла 10 балла	
	Качественная подготовка МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	20 баллов	

	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	10 баллов	
	<b>Помощники воспитателя</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Обеспечение сохранности материальных ценностей	25 баллов	
	Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	25 баллов	
	Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	25 баллов	
	Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.	25 баллов	
<b>2</b>	<b>ЗА ЛИЧНЫЙ ВКЛАД РАБОТНИКА В ДОСТИЖЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ</b>		
	<b>Старший воспитатель</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Результативное участие педагогов или воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня: - внутри ДОУ - районные конкурсы (соревнования) - городские конкурсы (соревнования)	5 балла 10 балла 20 баллов	
	Организация взаимодействия специалистов с воспитателями групп по оформлению РППС в группах, обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ	10 балла	
	Выполнение в полном объеме и качественно (в соответствии с планом работы МАДОУ) запланированных мероприятий	10 балла	
	Качественная организация, проведение и содержание документации по контрольно-аналитической деятельности (справки, отчеты, аналитические материалы)	10 балла	
	Личное участие (соучастие) в открытых мероприятиях в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районные конкурсы (соревнования)	5 баллов	

	- городские конкурсы (соревнования)	10 баллов	
	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ - руководство, организация и внедрение экспериментальных и инновационных процессов в МАДОУ - разработка стратегических документов МАДОУ (программа развития и тд.)	5 баллов 10 балла	
	Эффективность организации методического кабинета для продуктивной работы педагогов	20 балла	
	<b>Специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по Ф/К, социальный педагог)</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Личное участие (соучастие) в открытых мероприятиях в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районные конкурсы (соревнования) - городские конкурсы (соревнования)	5 баллов 10 баллов	
	Результативное участие воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районный уровень  - городской уровень	5 балла –за участие 10 баллов- призовое место 5 баллов за участие 10 баллов- призовое место	
	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ - разработка и внедрение (авторских) программ -наличие и уровень распространения передового педагогического опыта (конференции, публикации, творческие отчеты, мастер-классы и тд.) - выполнение работ (проектов) с предоставлением готового продукта	10 балла 5 балла  10 балла	
	Качественная подготовка МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	30 баллов	
	<b>Воспитатели</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Организация здоровьесбережения - посещаемость детей 80-90% (при заболеваемости не выше 8%) - посещаемость детей свыше 90% (при заболеваемости не выше 6%)	5 балла 10 балла	
	Отсутствие травматизма	10 балла	

	В случае травмы, возможно снятие до 100% выплат за личный вклад		
	Своевременное и качественное ведение документации - качественное ведение табелей посещаемости воспитанников МАДОУ, исполнение сроков сдачи табелей - качественное планирование работы на месяц (к 28 числу текущего месяца) (без замечаний) - качественное проведение педагогического мониторинга и своевременное оформление результатов	2 балла  1 балл  2 балла	
	Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам нетрудоспособности, соблюдение правил ТБ и ОТ, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10 балла	
	Личное участие (содействие) в открытых мероприятиях (утренники, конкурсы и тд.) - внутри МАДОУ - районные мероприятия - городские мероприятия	2 балла 3 балла 5 балла	
	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ - разработка и внедрение (авторских) программ - наличие и уровень распространения передового педагогического опыта (конференции, публикации, творческие отчеты, мастер-классы и тд.) - выполнение работ (проектов) с предоставлением готового продукта	3 балла 5 балла  5 балла	
	Результативное участие воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районный уровень          - городской уровень	2 балла –за участие 3 баллов-призовое место 5 баллов за участие 10 баллов- призовое место	
	Организация и развитие РППС - качество стендовой наглядности (информация для родителей: наглядность, которая попадает в зону внимания воспитанников и тд.) - своевременное и качественное обновление РППС в соответствии с календарно-тематическим планированием - насыщенность РППС (дидактика, игровой	2 балла  5 балла  5 балла	

	материал и тд.)		
	Руководство студийно-кружковой работой, творческой работой (при наличии программы, плана, графика работы, учета посещаемости, регламента)	5 балла	
	<b>Помощники воспитателя</b>	<b>до 100% (100 баллов)</b> от должностного оклада	
	Проведение генеральных уборок отличного качества	20 баллов	
	Результаты проверок санитарного состояния помещений группы	20 баллов	
	Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	20 баллов	
	Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса	20 баллов	
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	20 баллов	



**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заведующему, заместителям заведующего и  
главному бухгалтеру МАДОУ**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
<b>3.</b>	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*:  - <b>почетное звание</b> «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области», «Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области», «Заслуженный работник образования Челябинской области», «Заслуженный работник физической культуры Челябинской области», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	10

	- <b>спортивное звание</b> «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;	10
	- <b>медаль</b> К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, «За заслуги перед Челябинской областью», «За вклад в развитие Челябинской области»;	10
	- <b>нагрудный знак</b> «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм»;	10
	- <b>знак отличия Российской Федерации</b> «За наставничество», «Почетный наставник», ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».	10
<b>4.</b>	<b>Премияльные выплаты</b>	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

-----  
Примечания:

<\*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50

9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		5
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
- сенсорной комнаты		15	
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30